

## 職場における性的マイノリティの困難 ——収入および勤続意欲の多変量解析 平森大規

### 1 序論

近年、日本においてLGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー<sup>1</sup>）をターゲットとする市場調査が少数ではあるものの行われるようになってきた。2006年にポータルサイト運営会社パジェンタが行った調査では、レズビアン・ゲイによる美容や交際費、旅行などの年間消費支出額が平均で異性愛者に比べて1.2倍であるという結果が出ている（日経ビジネス, 2007）。<sup>2</sup> また、2012年に電通総研が行った調査によると、LGBTによる家具・インテリア、アルコール飲料（自宅での消費分）などの1ヶ月あたり平均消費額がLGBTでない人による消費額に比べて多い（電通総研, 2012）。同様の傾向はアメリカの市場調査においても見られ、生命保険会社のプルデンシャル・ファイナンシャルはLGBTの世帯収入（中央値）がアメリカ全体での平均に比べて高いという調査結果を報告している（Prudential Financial, 2012）。

一方で、これらの調査はいずれも有意抽出法を利用したインターネット調査であり、日本においてもアメリカにおいてもインターネット調査は確率抽出法を用いた従来型の調査と比べてバイアスを持つことが指摘されている（Couper, 2000; 本多, 2005）。実際、無作為抽出法による調査であるNational Survey of Families and Households（全米家族調査）によると、異性愛女性の貧困率が21.1%、異性愛男性の貧困率が15.3%であるのに対し、レズビアンの貧困率は22.7%、ゲイの貧困率は20.5%であり、レズビアン・ゲイの貧困が指摘されている（Badgett, Durso, & Schneebaum, 2013）。したがって、レズビアン・ゲイが異性愛者に比べて裕福であるというインターネット調査による調査結果をもとにした主張は必ずしも正確ではなく、むしろ性的マイノリティに対する経済的不平等が示唆されている。

経済的不利益と収入の低さに関連して、収入が低いことは今後も現在勤務している職場で働き続けたいという意欲（勤続意欲）に対して負の効果をもたらすという研究が数多く存在する（太田 & 大竹, 2003; 大竹 & 唐渡, 2003）。こ

これらの研究によると、賃金が高いことや賃金の上昇は労働意欲に対して正の影響をもたらす一方で、企業成長の低迷などで賃金が減少すると、労働意欲が阻害される。このことを踏まえると、収入が低いとされる性的マイノリティは勤続意欲が低い傾向にあると推論される。近年、LGBTと職場環境に対する関心が高まっており、2013年にはニュースサイト『シノドス』に「LGBTが生きやすい職場のために」というタイトルの記事が掲載された（明智, 遠藤, & 村木, 2013）。さらに、第139回労働政策審議会雇用均等法分科会において「性的マイノリティの方の対する言動や行動であっても、均等法11条やセクハラ指針に該当するものであれば、職場におけるセクシュアルハラスメントになる」と確認され（厚生労働省, 2013）、2014年には厚生労働省が異性間だけでなく同性間の言動も職場におけるセクシュアルハラスメントに該当するとした（厚生労働省, 2014a）。

本研究では性的マイノリティを、LGBTを含む非規範的な性のあり方を生きる人と定義した上で、職場における性的マイノリティがどのような困難をかかえているのか把握すべく、性的マイノリティであることが収入にもたらす効果および勤続意欲にもたらす効果を分析する。特に、性的マイノリティ・収入・勤続意欲の三者の関係のうち、比較的研究の少ない、性的マイノリティと収入および性的マイノリティと勤続意欲の関係について明らかにしていく。

## 2 研究の背景

本稿では、第一に性的マイノリティであることと収入の間にどのような関係があるのか先行研究をもとに仮説を提示する。レズビアン以外は、性的マイノリティであることは収入に対して負の効果をもたらすことが示される。第二に、収入の低さと勤続意欲の低さが連関しているという先行研究（太田 & 大竹, 2003; 大竹 & 唐渡, 2003）を踏まえた上で、レズビアンを除いて収入を下げる効果をもたらすと想定される性的マイノリティであることと勤続意欲の関係について仮説を提示する。仮説においては、性的マイノリティであることそのものではなく、性的マイノリティに対する差別的言動が勤続意欲に効果を与えているのではないかと示唆される。

## 2.1 性的マイノリティと収入

まず、性的マイノリティであることと収入の関係について注目し、考察する。ここでは、性的マイノリティを性的指向におけるマイノリティおよびトランスジェンダー・シスジェンダー（非トランスジェンダー）の別におけるマイノリティの2種類に分けた上で先行研究の考察を行う。

### 2.1.1 性的指向におけるマイノリティと収入

釜野（2012）によると、アメリカにおいて大半の研究は、ゲイであることは収入を減らす効果（ゲイペナルティ）をもたらすと示している。一方、レズビアンであることは収入を増やす効果（レズビアンプレミアム）をもたらすと報告する研究も多いが、調査・分析方法によって結果が変わりやすく、有意な連関がみられない研究もある（釜野, 2012）。

アメリカの **General Social Survey**（総合的社会調査）データを分析した **Badgett（1995）** は、ゲイ・バイセクシュアル男性が異性愛男性に比べて11%から27%のゲイペナルティを被っている一方で、レズビアン・バイセクシュアル女性については有意な差を見出すことができなかったと報告している。**Badgett（1995）**によると、このゲイペナルティは雇用者が同性愛に対する嫌悪を持っていることが影響している。加えて、同性愛者が自らの性的指向を隠すために他者との交流を避けるため、欠勤や転職、生産性の低下につながる（**Badgett, 1995**）。

このように、雇用者による直接的差別やそれを回避するための当事者の行動が収入に負の効果を与える一方で、レズビアン・バイセクシュアル女性については男性が多くを占める職業に就くことで収入を増加させ、レズビアン・バイセクシュアル女性に対する差別を覆い隠すような効果をもたらす可能性がある。レズビアンは、女性に比べて高い収入を持っていると考えられている男性と結婚する見込みが少ないことから、異性愛女性と比べて労働市場におけるスキルを身に付ける一方で、ゲイは、男性に比べて低い収入を持っていると考えられている女性と結婚する見込みが少ないことから、異性愛男性に比べて研修などへの投資が少ないのではないかという指摘もある（**Black, Makar, Sanders, & Taylor, 2003**）。日本においても、レズビアンによる「セクシュア

ル・マイノリティであるので、とにかく経済的に自立しなければと思い、大学や仕事を選んだ」(性意識調査グループ編, 1998: 29) というアンケート調査に対する回答がみられる。2013 年に行われた LGBT に関する職場環境アンケートの分析においても、労働力調査による女性一般の数値と比べてレズビアンの方の非正規雇用率が低いことが指摘されており、その理由として男性に依存しない経済的自立を志向していることが挙げられている(明智, 遠藤, & 村木, 2013)。

仮説 1-1: 他の条件を一定にしたとき、レズビアンは異性愛女性に比べて収入が高い傾向にある。(分析 I)

仮説 1-2: 他の条件を一定にしたとき、ゲイは異性愛男性に比べて収入が低い傾向にある。(分析 I)

バイセクシュアルであることと収入の関係については、Canadian Community Health Survey (カナダ地域健康調査) データを分析した Lafrance, Warman, & Woolley (2009) によると、婚姻状態に関わらずバイセクシュアル男性は結婚している異性愛男性に比べて収入が低い傾向にある。女性については配偶者のいるバイセクシュアル女性のみ結婚している異性愛女性に比べて収入が低い傾向にある。アメリカの California Health Interview Survey (カリフォルニア健康聞き取り調査) データを分析した Carpenter (2005) によると、バイセクシュアル男性は異性愛男性に比べて収入が低い傾向にあるが、統制変数によっては有意な差が見られない場合もあり、バイセクシュアル女性についても同様の傾向がうかがえる。これらの分析はバイセクシュアルであることと収入の関係を明らかにした貴重な研究であるが、なぜバイセクシュアルの方が異性愛者に比べて収入が低い傾向にあり、統制変数によって結果が変化するかという理論的な説明にはいたっていない。日本においては、女性の場合のみ、両性愛者の非正規雇用率が同性愛者の約 2 倍であることが指摘されている(明智, 遠藤, & 村木, 2013)。

仮説 1-3: 他の条件を一定にしたとき、バイセクシュアルの方が異性愛者に比べて収入が低い傾向にある。(分析 I)

特定の人を好きにならない無性愛を含む、両性愛・同性愛・異性愛のいずれとも異なるような、その他の性的指向を持つ人と収入の関係については、現状では先行研究がほぼ存在しておらず、本研究においても計量分析を行う際、サンプルサイズが小さいため統計的に有意な結果が得られないと想定されるため、特定の仮説は立てない。

### 2.1.2 トランスジェンダー・シスジェンダーの別におけるマイノリティと収入

Badgett, Lau, Sears, & Ho (2007) は1999年から2005年にかけてアメリカで行われた11個の非確率抽出法による調査データを分析し、多くのトランスジェンダーが全国平均よりも低い収入を得ており、回答者の22-64%が年収25,000ドル以下であるという結果を報告している。また、インターネットおよび質問紙による大規模調査であるNational Transgender Discrimination Survey (全米トランスジェンダー差別調査) データを分析したGrant, Mottet, & Tanis (2011) によると、15%のトランスジェンダーが世帯年収10,000ドル以下であると回答している。Minter & Daley (2003) はトランスジェンダーに対する差別意識が、雇用や昇進、研修機会における差別的待遇、洗面所や更衣室の利用などで配慮がないことによるトランスジェンダーの働きにくさにも影響を与えていると指摘しており、トランスジェンダーの収入が低い傾向にある要因として考えられる。

日本においては、有意抽出法による郵送・メール・ウェブの3つの回収方法を利用した調査データを分析した松嶋(2012)が、性別違和を持つ人の18.3%が収入なしであったと報告している。また、性別移行前のジェンダーが女性である人においては年収450万円未満の人が93.2%を占めているのに対し、性別移行前のジェンダーが男性である人においては年収450万円未満の人は69.4%を占めていた。特に、出生時の性別ごとに見た就業者における年収の分布が国税庁による民間給与実態調査の男女別年収分布と似た傾向にあることから、出生時の性別が年収に効果を与えているのではと考察している(松嶋, 2012)。一方、2013年に行われたLGBTに関する職場環境アンケートでは、性自認が女性で出生時の性別が男性であるMtF (Male to Female) の非正規雇用率および転職率が高いことが明らかになっており、MtFの収入の低さを示

唆している（明智, 遠藤, & 村木, 2013）。

仮説 1-4: 他の条件を一定にしたとき、トランスジェンダーの方がシスジェンダーに比べて収入が低い傾向にある。（分析 I）

## 2.2 性的マイノリティと勤続意欲

次に注目するのは性的マイノリティであることと勤続意欲の関係である。虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター（2014）の二変量解析によると、性的マイノリティ当事者は性的マイノリティ非当事者に比べて勤続意欲が低い傾向にある（虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター, 2014）。一方、Burns, Graham, & Menefee-Libey（2012）によると、アメリカにおいては性的マイノリティの労働者に対して否定的な職場環境が性的マイノリティの離職につながる。また、Ragins & Cornwell（2001）は職場での性的指向に基づく差別が組織に対するコミットメントに対して有意に負の効果を与えていると示している。したがって、たしかに性的マイノリティの収入と性的マイノリティは勤続意欲の間には連関関係があると推測され、実際に虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター（2014）による二変量解析もそれを確認するものである。その一方で、性的マイノリティに対する差別的な職場環境が性的マイノリティの離職につながっているという指摘もある。本研究では、虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター（2014）による研究が二変量間の関係のみを分析したものであることを踏まえた上で、以下の仮説を提示する。

仮説 2: 他の条件を一定にしたとき、職場において性的マイノリティに関する差別的言動が少なければ少ないほど、その分だけ勤続意欲がより高くなる傾向にある。（分析 II）

## 3 方法

### 3.1 データの説明

本研究では、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティによる「LGBTに関する

る職場環境アンケート 2014<sup>3</sup>」を使用する。この調査は日本の職場で働いた経験のある人を対象としたインターネット調査であり、性的マイノリティ当事者だけでなく非当事者も回答が可能である。ソーシャル・ネットワーキング・サービスのTwitter、Facebook、mixiや性的マイノリティ当事者団体のメーリングリスト、チラシ、既存の虹色ダイバーシティのクライアントへの協力依頼<sup>4</sup>などで調査の周知を行い、回答者がウェブ上のアンケートフォームで自主的に回答する形式をとっている。調査は2014年2月14日から2014年3月31日まで行われ、計1,815人が回答した。調査の詳細については虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター（2014）に記載されている。

### 3.2 従属変数

分析Iにおいては収入を示す指標として、「あなたの現在の年収をお答えください。就業1年未満の方は見込みでお答えください」という質問への回答を使用した。選択肢とそのコーディングは、(1)「0-99万円」(2)「100-199万円」(3)「200-299万円」(4)「300-399万円」(5)「400-599万円」(6)「600-999万円」(7)「1000万円以上」である。数値が高いほど収入が高いという連続変数である。分析においては各コーディングの数字を各階級の中央の値である階級値（小数点第一位を四捨五入）を自然対数変換（小数点第三位を四捨五入）した上で投入した。なお、「1000万円以上」は階級値を1100万円と仮定し、算出した。「分からない」「答えたくない」および無回答は欠損値とした。

Table 1は収入の度数分布表であり、400-599万円と回答した人が18.7%と一番多く、200-299万円と回答した人が17.2%と次に多い結果となっている。また、300-399万円と回答した人は15.8%であり、約半数の回答者は収入が200-599万円である。25.7%の回答者は収入が0-199万円であり、22.6%の回答者は収入が600万円以上である。

Table 1  
収入の度数分布表

	度数	パーセント	有効パーセント
0-99万円	172	9.5	11.7
100-199万円	206	11.3	14.0
200-299万円	253	13.9	17.2
300-399万円	232	12.8	15.8
400-599万円	274	15.1	18.7
600-999万円	221	12.2	15.1
1000万円以上	110	6.1	7.5
分からない（欠損値）	22	1.2	
答えたくない（欠損値）	63	3.5	
無回答（欠損値）	262	14.4	
合計	1,815	100.0	100.0

分析Ⅱにおいては、勤続意欲を示す指標として「あなたは現在の職場で今後も働き続けたいと思うか、お答えください」という質問への回答を使用した。選択肢とそのコーディングは（5）「そう思う」（4）「ややそう思う」（3）「どちらとも言えない」（2）「ややそう思わない」（1）「そう思わない」である。数値が高いほど勤続意欲が高いという連続変数である。なお、無回答は欠損値とした。

Table 2は勤続意欲の度数分布表であり、54.5%の人が今後も働き続けたいと思う、または今後も働き続けたいとやや思うと回答しており、勤続意欲の高い人が半数以上を占めている。一方、25.9%の人が今後働き続けたいと思わない、または今後働き続けたいとやや思わないと回答しており、19.7%の人がどちらとも言えないと回答している。



Table 2  
 勤続意欲の度数分布表

	度数	パーセント	有効パーセント
そう思う	523	28.8	31.7
ややそう思う	376	20.7	22.8
どちらとも言えない	325	17.9	19.7
ややそう思わない	159	8.8	9.6
そう思わない	269	14.8	16.3
無回答（欠損値）	163	9.0	
合計	1,815	100.0	100.0

### 3.3 独立変数

分析Ⅰでは、収入を規定する独立変数として、性的指向・トランスジェンダーを投入する。また、統制変数として、年齢、最終学歴、雇用形態を投入する。分析Ⅱでは、勤続意欲を規定する独立変数として、性的マイノリティに関する差別的言動を投入する。また、勤続意欲に関する研究（厚生労働省, 2008）を参考にしつつ、統制変数として出生時の性別、性的指向、トランスジェンダー、年齢、最終学歴、雇用形態、収入（分析Ⅰにおける従属変数）、外資系企業、労働時間、やりがい、職場の人間関係、ダイバーシティ意識を投入する。コーディングの説明は Appendix の Table A、記述統計は Appendix の Table B に掲載している。

### 3.4 分析方法

本研究では、第一に、性的マイノリティであることが収入にもたらす効果について分析する（分析Ⅰ）。分析Ⅱは2つのモデルを作った上で分析を行う。まず1つ目のモデルでは性的指向およびトランスジェンダーのみを独立変数として投入し、これらが収入にどのような効果をもたらしているのか検討するため重回帰分析を行う。次に2つ目のモデルでは、収入に対する他の社会的要因を統制した上で、収入に対する性的指向およびトランスジェンダーの直接的な効果の有無を検討する。収入に効果を与える社会的要因は性別により影響の仕方が異なると考えられ、先行研究よりトランスジェンダーの収入は性自認というよりもむしろ出生時に割り当てられた性別に大きな影響を受けていると想定されるため（松嶋, 2012）、いずれのモデルにおいても出生時の性別（女性また

は男性)で分析を分けている。

第二に、勤続意欲を従属変数とする重回帰分析(分析Ⅱ)を行う。分析Ⅱでは、勤続意欲に効果をもたらす他の社会的要因を統制した上で、職場における性的マイノリティに関する差別的言動の有無が勤続意欲に対してどのような効果をもたらすのかを検討する。

## 4 分析結果

### 4.1 分析Ⅰの結果

Table 3は、出生時の性別が女性である人の収入を従属変数とした重回帰分析の結果である。Table 3のモデル1によると、出生時の性別が女性の場合、異性愛者に比べて、同性愛者、両性愛者、その他の性的指向を持つ人は収入が低い傾向にある。また、出生時の性別が女性の場合、シスジェンダーに比べてトランスジェンダーは収入が低い傾向にある。サンプルサイズは906、調整済み決定係数は.123である。

Table 3のモデル2では性的指向、トランスジェンダーに加えて、年齢、最終学歴、雇用形態を同時に分析に投入した。分析を行った結果、両性愛者であることおよびその他の性的指向を持つことが収入に対して統計的に有意な負の効果をもたらしていることが明らかになった。統制変数として投入した年齢、最終学歴(大学院のみ)は収入に対し有意に正の効果をもたらしている。非正規雇用およびその他の雇用形態は収入に対し有意に負の効果をもたらしている。サンプルサイズは902、調整済み決定係数は.558である。

**Table 3**  
 収入 (log) を従属変数とした重回帰分析 (出生時の性別：女性)

独立変数		モデル1			モデル2		
		非標準化 係数	標準誤差	標準化 係数	非標準化 係数	標準誤差	標準化 係数
定数		5.999**	.048		5.406**	.088	
性的指向	異性愛	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	同性愛	-.344**	.077	-.158	-.102	.056	-.047
	両性愛	-.607**	.069	-.319	-.205**	.051	-.107
	その他	-.401**	.098	-.161	-.177*	.070	-.071
トランスジェンダー <sup>1</sup>		-.353**	.075	-.174	-.043	.056	-.021
年齢					.031**	.002	.324
最終学歴	高校以下				-----	-----	-----
	短大・高専				-.053	.068	-.025
	大学				.087	.061	.049
	大学院				.269**	.082	.094
雇用形態	正規				-----	-----	-----
	非正規				-.934**	.044	-.508
	その他				-1.187**	.106	-.253
調整済み決定係数		.123			.558		
N		906			902		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

<sup>1</sup> レファレンス・カテゴリー：シスジェンダー

Table 4は、出生時の性別が男性である人の収入を従属変数とした重回帰分析の結果である。Table 4のモデル1によると、出生時の性別が男性の場合、異性愛者に比べて、同性愛者、両性愛者、その他の性的指向を持つ人は収入が低い傾向にある。また、出生時の性別が男性の場合、シスジェンダーに比べてトランスジェンダーは収入が低い傾向にある。サンプルサイズは562、調整済み決定係数は.167である。

Table 4のモデル2では、性的指向、トランスジェンダーに加えて、年齢、最終学歴、雇用形態を同時に分析に投入した。分析を行った結果、その他の性的指向を持つこと、トランスジェンダーであることが収入に対して有意に負の効果をもたらしていることが明らかになった。統制変数として投入した年齢、最終学歴（大学・大学院）は収入に対し有意に正の効果をもたらしている。最終学歴（短大・高専）、非正規雇用およびその他の雇用形態は収入に対し有意

に負の効果をもたらしている。サンプルサイズは561、調整済み決定係数は.585である。

Table 4

収入(log)を従属変数とした重回帰分析(出生時の性別:男性)

独立変数		モデル1			モデル2		
		非標準化 係数	標準誤差	標準化 係数	非標準化 係数	標準誤差	標準化 係数
定数		6.387**	.066		5.685**	.110	
性的指向	異性愛	-----	-----	-----	-----	-----	-----
	同性愛	-.430**	.079	-.255	-.111	.058	-.066
	両性愛	-.438**	.119	-.182	-.070	.087	-.029
	その他	-.667**	.174	-.187	-.353**	.125	-.099
トランスジェンダー <sup>1</sup>		-.664**	.118	-.285	-.327**	.085	-.141
年齢					.024**	.003	.266
最終学歴	高校以下				-----	-----	-----
	短大・高専				-.324**	.096	-.119
	大学				.167*	.072	.099
	大学院				.300**	.084	.141
雇用形態	正規				-----	-----	-----
	非正規				-.952**	.056	-.495
	その他				-1.145**	.154	-.205
調整済み決定係数		.167			.585		
N		562			561		

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

<sup>1</sup> レファレンス・カテゴリー: シスジェンダー

## 4.2 分析IIの結果

Table 5は、勤続意欲を従属変数にした重回帰分析の結果である。分析の結果、性的マイノリティに関する差別的言動のない職場で働いている人の方が差別的言動のある職場で働いている人に比べて勤続意欲が高くなる傾向にあることが示された。また、統制変数として投入した変数のうち、年齢、収入、やりがい、職場での人間関係、ダイバーシティ意識が勤続意欲に対して有意に正の効果をもたらしていることが明らかとなった。非正規雇用、労働時間は勤続意欲に対し有意に負の効果をもたらしている。サンプルサイズは1463、調整済み決定係数は.471である。

Table 5  
 勤続意欲を従属変数とした重回帰分析

独立変数	非標準化係数	標準誤差	標準化係数
定数	-.403	.318	
差別的言動	-.070**	.023	-.062
出生時の性別（女性）	.044	.062	.015
性的指向			
異性愛	-----	-----	-----
同性愛	.068	.076	.023
両性愛	.070	.081	.021
その他	.127	.111	.028
トランスジェンダー <sup>1</sup>	.029	.084	.008
年齢	.013**	.003	.082
最終学歴			
高校以下	-----	-----	-----
短大・高専	.006	.101	.002
大学	-.044	.085	-.015
大学院	-.093	.108	-.022
雇用形態			
正規	-----	-----	-----
非正規	-.372**	.079	-.121
その他	-.331	.170	-.040
収入（log）	.137**	.052	.084
外資系企業 <sup>2</sup>	.028	.094	.006
労働時間	-.035**	.012	-.066
やりがい	.463**	.026	.401
職場の人間関係	.319**	.031	.231
ダイバーシティ意識	.146**	.023	.140
調整済み決定係数	.471		
N	1,463		

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

<sup>1</sup> レファレンス・カテゴリー：シスジェンダー

<sup>2</sup> レファレンス・カテゴリー：日系企業

## 5 考察

### 5.1 性的マイノリティと収入

重回帰分析の結果、他の条件を一定にしたときレズビアンは異性愛女性に比べて収入が高い傾向にあるという仮説（仮説 1-1）および、他の条件を一定にしたときゲイは異性愛男性に比べて収入が低い傾向にあるという仮説（仮説 1-2）は棄却された。一方、他の条件を一定にしたときバイセクシュアルの方が異性愛者に比べて収入が低い傾向にあるという仮説（仮説 1-3）については出生時の性別が女性の場合、支持された。また、他の条件を一定にしたときト

ランスジェンダーの方がシスジェンダーに比べて収入が低い傾向にあるという仮説（仮説1-4）は出生時の性別が男性の場合、支持された。

仮説1-1が棄却されたことにより、収入に対して効果をもたらしている他の社会的要因を統制した場合、出生時の性別が女性である人を対象とした分析では、同性愛者であることが収入に直接的な効果をもたらさないことが示唆された。その一方で、モデル2において統制変数として投入されている年齢、最終学歴、雇用形態がモデルに投入されていないモデル1では同性愛者であることが収入に対して負の効果を与えている。したがって、同性愛者であることが最終学歴や雇用形態という媒介を経て、収入に対し間接的に負の効果を与えている可能性がある。

同じく棄却された仮説1-2に対しても同様のことが主張できる。すなわち、出生時の性別が男性である人を対象とした分析では、統制変数を加えた場合、同性愛者であることが収入に直接的な効果をもたらさないことが示唆された。しかしながら、同性愛者であることが年齢や最終学歴（大学院のみ）、雇用形態という媒介を経て、収入に対し間接的に負の効果を与えていると考えられる。

仮説1-3については出生時の性別が女性の場合、統制変数を投入してもバイセクシュアルの方が異性愛者に比べて有意に収入が低い傾向にあったため、今回の分析において投入されなかった変数やバイセクシュアルであることによる独自の効果により収入が低くなる傾向にあると推測される。出生時の性別が男性の場合については仮説が棄却される結果となったが、上記の年齢、学歴、雇用形態などの間接的効果による要因に加えて、サンプルサイズが小さかったために分析を行うにあたって有意差が認められなかったという可能性もある。Carpenter（2005）もバイセクシュアルであることが収入に与える効果については統制変数によって統計的に有意な効果を与えるかそうでないかが変わるとしており、本研究も同様の結果となった。

仮説1-4については出生時の性別が女性の場合、統制変数を投入すると、トランスジェンダーであることが収入に対して有意な効果をもたらさなくなるという結果になった。一方、出生時の性別が男性の場合は、統制変数を投入してもトランスジェンダーであることが収入に対して有意に負の効果をもたらして

出生時の性別が女性の場合と男性の場合で、年齢や最終学歴、雇用形態などによる擬似的な連関を取り除いた場合の結果が変わる要因としてはジェンダー格差が考えられる。シスジェンダー女性の収入と出生時の性別が女性のトランスジェンダーの収入の間で統計的に有意な差が認められなかった要因として年齢・最終学歴・雇用形態を統制した場合、職場において男性として働いているトランスジェンダーについてはシスジェンダー女性に比べて給与が高くなり、トランスジェンダーであることが収入にもたらす負の効果が打ち消されるという可能性がある。また、職場において女性として働いているトランスジェンダーについても、トランスジェンダーであることそのものが直接的に収入の低さをもたらしているというよりも、トランスジェンダーであることが雇用形態や学歴に負の効果をもたらし、それらの要因が収入の低さにつながっているという解釈が考えられる。一方、出生時の性別が男性のトランスジェンダーであることが収入に対して有意に負の効果をもたらしていた要因としては、**LGBT職場環境アンケート 2014**において、出生時の性別が男性かつ性自認が女性であるトランスジェンダーの**51%**が職場において女性として扱われており（虹色ダイバーシティ & 国際基督教大学ジェンダー研究センター, 2014）、また女性の方が男性に比べて収入が低い傾向にあることから（厚生労働省, 2014b）、他の要因を統制しても有意に負の効果がもたらされるのではと解釈できる。したがって、出生時の性別に関わらずトランスジェンダーの対する経済的差別は存在しているが、その差別が他の社会的属性によって説明されるかどうかという点で出生時の性別によってその影響の仕方が異なっているということが示された。

また、その他の性的指向を持つことは統制変数を投入しても出生時の性別に関わらず有意に負の効果を収入に対して持つことが明らかとなった。理由については多数の解釈が考えられるが、ひとつの可能性として、その他の性的指向を持つ人々は異性との恋愛に関する会話など異性愛中心的な価値観に沿うような行為を行わないため、異性愛規範に従わない人たちとして他の非異性愛者と同様に嫌悪の対象になることが指摘されており (Chasin, 2014)、これら回避するための行動がその他の性的指向を持つ人々の収入を下げるような要因と

して働いている可能性があると考えられる。また、その他の性的指向を持つことは規範的女性および男性像から隔たりがあると考えられるために、他者からトランスジェンダーとしてみなされることになり、トランスジェンダーに対する差別と類似した差別を受けることがある (Chasin, 2014)。さらに、恋愛や結婚の話題など性愛中心主義的な会話がなされる状況の中で、雇用主からの差別やそれを回避するための行動が当人の収入を下げるような要因として働いている可能性がある。

## 5.2 差別的言動と勤続意欲

重回帰分析の結果、職場において性的マイノリティに関する差別的言動が少なければ少ないほど、その分だけ勤続意欲がより高くなる傾向にあるという仮説（仮説2）は支持され、性的マイノリティに対する差別的言動の有無は勤続意欲を決定する重要な要因であることが示された。その一方で、勤続意欲に対する性的マイノリティであることそのものの効果については、本研究では確認することができなかった。言い換えると、性的マイノリティに対する差別的言動の有無という要因は本分析で投入された統制変数では説明することのできない独自の効果を勤続意欲に対して持っており、他の要因を統制しても、差別的言動の少ない職場に勤める人は勤続意欲が高くなる傾向にあることが分かった。

## 6 結論

本分析により、一部の性的マイノリティ属性について、性的マイノリティであることが年齢、最終学歴や雇用形態などの媒介要因を通じて収入の減少につながっていることが明らかになった一方で、他の性的マイノリティ属性については、今回統制変数として投入した要因では説明することのできないメカニズムによって収入に対する負の効果が働いていることが分かった。これは性的マイノリティの中でも、性的マイノリティに対する経済的差別の発生するプロセスがそれぞれで異なっている可能性を示唆するものである。勤続意欲に関する分析については収入や労働時間などの功利的要因に加えてやりがいや職場の人間関係、ダイバーシティ意識など感情的要因が勤続意欲に効果を与えているこ



とが示され、差別的言動のない職場に勤めることは当人の勤続意欲に対して感情的な側面から正の効果をもたらすと解釈することができる。したがって、職場環境を改善し、性的マイノリティに対する差別的言動を減らした上で、従業員のやりがいや職場の人間関係、ダイバーシティ意識を向上させることが勤続意欲の向上につながると考えられる。

本研究は大規模調査を利用して職場における性的マイノリティの困難を統計的に描いた初めての研究であり、日本におけるデータを用いて性的マイノリティ当事者と非当事者の収入格差を考察した一方、性的マイノリティ当事者の低収入は必ずしも勤続意欲に負の効果をもたらすものではなく、むしろ性的マイノリティに対する差別的言動が勤続意欲に対して負の効果をもたらすということを明らかにしたという点で意義がある。しかしながら同時に、以下の限界点も見出された。本稿で使用したデータは有意抽出のインターネット調査であり、様々なバイアスがかかっている可能性が高い。したがって、無作為抽出や類似した抽出方法を利用した調査でも同様の結果になるか検証する必要がある。本研究における結論を過剰に一般化することはできない。本研究での結論はあくまで仮説段階にとどまるものであり、今後の研究が待たれる。加えて、有意抽出のインターネット調査など偏った抽出方法から母集団についての推測を行う際に利用されることのある傾向スコアなどによるデータ補正も本稿では行っていない (cf. 星野, 2009)。さらに、性的マイノリティをアイデンティティ、性自認、性表現、出生時に割り当てられた性別、性行動、恋愛感情、性的魅力やその複合など、どのような要素によって測定するかという困難もある。

このように本稿には限界点もあるが、日本において性的マイノリティに関する市場調査や簡易アンケートが増え、誤った情報も生産されている中で、性的マイノリティについて背景知識のある団体が調査を行うことは必要不可欠であろう。本来は公的統計や無作為抽出の大規模社会調査など代表性のある調査に性的マイノリティについての質問項目を含めることが重要であるが、現在日本においてそのようなデータが存在しない以上、性的マイノリティについて多様な調査データを用いて分析し、複数の調査で同様の結果となった結論についてはより正確なものであるとするのが次善の策だと考える。

今後の研究として、統制変数投入後も有意に収入を下げる要因であった、その他の性的指向を持つこと、バイセクシュアル女性であること、および出生時の性別が男性のトランスジェンダーであることがどのようなメカニズムで収入を下げるのかに関して質的インタビューをはじめとする詳細な調査を行うことが求められている。また、性的指向、トランスジェンダーであるかそうでないか、および雇用形態が、どのように複合的に交差し、収入に対して効果をもたらしているのかなど今回の分析をより精緻化する研究も待たれる。加えて、性的マイノリティと職場環境という観点から、性的マイノリティの貧困や精神的健康、不本意な転職の多さや就職活動時の困難などの問題にも取り組むことが必要である。

## Author Note

LGBTに関する職場環境アンケート 2014 データの使用にあたっては、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティの許可を得た。本稿の執筆にあたり、2名の匿名査読者より極めて重要な指摘をいただいた。また、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティおよび国際基督教大学ジェンダー研究センターの共同研究メンバーより多くのコメントをいただいた。英語要旨の作成にあたっては、ワシントン大学大学院社会学研究科博士課程のSarah Diefendorf氏による助言を受けた。記して感謝申し上げたい。

## Footnotes

- <sup>1</sup> 本稿では、女性として女性を性愛の対象とする人をレズビアン（女性同性愛者）、男性として男性を性愛の対象とする人をゲイ（男性同性愛者）、男女ともに性愛の対象とする人および性愛対象となる相手の性別を問わない人をバイセクシュアル（両性愛者）、出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人をトランスジェンダー（性別越境者）と定義する。
- <sup>2</sup> 記事のタイトルでは「**LGBT**市場」（日経ビジネス, 2007）と書かれているが、調査の結果はレズビアン・ゲイと異性愛者の額のみが比較されており、**LGBT**という語を使用しているにもかかわらずバイセクシュアルおよびトランスジェンダーを不可視化していることが分かる。
- <sup>3</sup> **LGBT**に関する職場環境アンケート 2014は、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティが国際基督教大学ジェンダー研究センターによる協力および株式会社ラッシュジャパンによる助成を受けて実施している調査研究である。
- <sup>4</sup> 虹色ダイバーシティ講演時の協力依頼による回答者には大企業に勤務する性的マイノリティ非当事者が多く含まれていると想定される。したがって、本調査における性的マイノリティ非当事者は一般の非当事者と比べて高学歴、高収入という特徴を持っていると考えられるため、分析結果の解釈には注意が必要である。

## Appendix

Table A  
 独立変数のコーディング

変数	コーディング
出生時の性別	この変数は「あなたが出生時に戸籍や出生届に記載された性別をお答えください」（選択肢は男性、女性）という質問の回答から変数を作成した。男性、女性のダミー変数を作成し、男性をベースカテゴリーとした（男性=0、女性=1）。無回答は欠損値に指定した。
性的指向	<p>この変数は「あなたが現在自認している性別をお答えください」（選択肢は男性、女性、X ジェンダー・中性、その他）および「あなたが好きになる相手の性別について、お答えください」（選択肢は男性、女性、両性（男性、女性）、相手の性別は問わない、該当なし（特定の人を好きにならない）、その他）という質問の回答から変数を作成した。異性愛、同性愛、両性愛、その他の4つのダミー変数を作成し、異性愛をベースカテゴリーとした。各々のカテゴリーについては以下のように作成した。無回答は欠損値に指定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性自認：女性、性的指向：男性=異性愛</li> <li>・性自認：男性、性的指向：女性=異性愛</li> <li>・性自認：女性、性的指向：女性=同性愛</li> <li>・性自認：男性、性的指向：男性=同性愛</li> <li>・性的指向：両性または相手の性別は問わない=両性愛</li> <li>・性的指向：該当なしまたはその他=その他</li> <li>・性自認：X ジェンダー・中性またはその他、性的指向：女性または男性=その他</li> </ul>
トランスジェンダー	<p>この変数は「あなたが現在自認している性別をお答えください」および「あなたが出生時に戸籍や出生届に記載された性別をお答えください」という質問の回答から変数を作成した。シスジェンダー、トランスジェンダーのダミー変数を作成し、シスジェンダーをベースカテゴリーとした（シスジェンダー=0、トランスジェンダー=1）。各々のカテゴリーについては以下のように作成した。無回答は欠損値に指定した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・性自認：女性、出生時の性別：女性=シスジェンダー</li> <li>・性自認：男性、出生時の性別：男性=シスジェンダー</li> <li>・性自認：女性、X ジェンダー・中性またはその他、出生時の性別：男性=トランスジェンダー</li> <li>・性自認：男性、X ジェンダー・中性またはその他、出生時の性別：女性=トランスジェンダー</li> </ul>

差別的言動	この変数は「職場の中で性的マイノリティに関する差別的な言動を見聞きした事がどの程度あるか、お答えください。就業時間、休憩時間、就業時間後を含みます」という質問の回答から変数を作成した。よくある=5、ときどきある=4、どちらとも言えない=3、あまりない=2、まったくない=1、の5段階の変数を連続変数とみなして投入する。無回答は欠損値に指定した。
年齢	この変数は「あなたの年齢をお答えください」という質問の回答から変数を作成した。最小値である「14歳以下」から最大値である「67歳」の実年齢を連続変数とみなして投入する。無回答は欠損値に指定した。
最終学歴	この変数は「あなたの最終学歴をお答えください。(卒業、在学中、中退含む)」という質問の回答から変数を作成した。高校以下、短大・高専、大学、大学院の4つのダミー変数を作成し、高校以下をベースカテゴリーとした。各々のカテゴリーについては以下のように作成した。「答えたくない」および無回答は欠損値に指定した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中学以下、高等学校=高校以下</li> <li>・ 専門学校、短大・高専=短大・高専</li> <li>・ 大学=大学</li> <li>・ 大学院=大学院</li> </ul>
雇用形態	この変数は「あなたの現在の主な仕事について、雇用形態をお答えください」という質問の回答から変数を作成した。正規雇用、非正規雇用、その他の3つのダミー変数を作成し、正規雇用をベースカテゴリーとした。各々のカテゴリーについては以下のように作成した。無回答は欠損値に指定した。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 正規の職員、従業員、会社役員、自営=正規雇用</li> <li>・ パート、アルバイト、派遣、契約、嘱託（契約期間あり）=非正規雇用</li> <li>・ 家事手伝い、内職、その他=その他</li> </ul>
外資系企業	この変数は「あなたの職場の本社の所在地についてお答えください。(日本の本社が海外企業の子会社である場合は外資系とお答えください)」という質問の回答から変数を作成した。日系企業、外資系企業のダミー変数を作成し、日系企業をベースカテゴリーとした（日系企業=0、外資系企業=1）。無回答は欠損値に指定した。
労働時間	この変数は「あなたの1週間の平均的な労働時間をお答えください。(残業時間含む)」という質問の回答から変数を作成した。15時間未満=1から75時間以上=12の12段階の変数を連続変数とみなして投入する。無回答は欠損値に指定した。

やりがい	この変数は「あなたは今の仕事のやりがいを感じているか、お答えください」という質問の回答から変数を作成した。感じる=5、やや感じる=4、どちらとも言えない=3、やや感じない=2、感じない=1、の5段階の変数を連続変数とみなして投入する。無回答は欠損値に指定した。
職場の人間関係	この変数は「あなたの職場の人間関係について、もっとも当てはまる選択肢を選んでください」という質問の回答から変数を作成した。良好=5、やや良好=4、どちらとも言えない=3、やや悪い=2、悪い=1、の5段階の変数を連続変数とみなして投入する。無回答は欠損値に指定した。
ダイバーシティ意識	この変数は「あなたの職場は、ダイバーシティ（女性、障がい者、外国人など、多様な人材の活用）に対する理解、取り組みは浸透していると思うか、お答えください」という質問の回答から変数を作成した。そう思う=5、ややそう思う=4、どちらとも言えない=3、ややそう思わない=2、そう思わない=1、の5段階の変数を連続変数とみなして投入する。無回答は欠損値に指定した。

---

**Table B**  
独立変数の記述統計

変数	出生時の性別：女性（n=1,123）		出生時の性別：男性（n=674）	
	平均値 <sup>1</sup>	標準偏差	平均値 <sup>1</sup>	標準偏差
性的指向	-----	-----	-----	-----
異性愛	0.350	-----	0.250	-----
同性愛	0.200	-----	0.550	-----
両性愛	0.300	-----	0.139	-----
その他	0.150	-----	0.060	-----
トランスジェンダー	0.242	-----	0.142	-----
差別的言動	3.151	1.241	3.118	1.268
年齢	32.273	9.188	35.272	9.428
最終学歴	-----	-----	-----	-----
高校以下	0.143	-----	0.123	-----
短大・高専	0.211	-----	0.107	-----
大学	0.541	-----	0.578	-----
大学院	0.105	-----	0.193	-----
雇用形態	-----	-----	-----	-----
正規雇用	0.579	-----	0.704	-----
非正規雇用	0.368	-----	0.251	-----
その他	0.053	-----	0.044	-----
外資系企業	0.093	-----	0.130	-----
労働時間	6.271	2.778	7.038	2.695
やりがい	3.746	1.211	3.715	1.303
職場の人間関係	3.790	1.045	3.818	1.036
ダイバーシティ意識	2.621	1.359	2.655	1.397

<sup>1</sup> ダミー変数の場合については、割合を報告している。



## References

- Badgett, M. V. L. (1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4), 726-739.
- Badgett, M. V. L., Durso, L. E., & Schreebaum, A. (2013). New patterns of poverty in the lesbian, gay, and bisexual community. Retrieved August 30, 2014, from <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGB-Poverty-Update-Jun-2013.pdf>
- Badgett, M. V. L., Lau, H., Sears, B., & Ho, D. (2007). Bias in the workplace: Consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination. Retrieved August 30, 2014, from <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Badgett-Sears-Lau-Ho-Bias-in-the-Workplace-Jun-2007.pdf>
- Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2003). The earnings effects of sexual orientation. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (3), 449-469.
- Burns, C., Graham K. C., & Menefee-Libey S. (2012). Gay and transgender discrimination in the public sector: Why it's a problem for state and local governments, employees, and taxpayers. Retrieved August 30, 2014, from <http://www.afscme.org/news/publications/body/CAP-AFSCME-LGBT-Public-Sector-Report.pdf>
- Carpenter, C. S. (2005). Self-reported sexual orientation and earnings: Evidence from California. *Industrial and Labor Relations Review*, 58 (2), 258-273.
- Chasin, C. D. (2014). Making Sense in and of the Asexual Community: Navigating Relationships and Identities in a Context of Resistance. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. doi:10.1002/casp.2203
- Couper, M. P. (2000). Web surveys: A review of issues and approaches. *Public Opinion Quarterly*, 64 (4), 464-494.
- Grant, J. M., Mottet, L. A., & Tanis, J. (with Harrison, J., Herman, J. L., & Keisling, M.). (2011). Injustice at every turn: A report of the national transgender discrimination survey. Retrieved August 30, 2014, from [http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds\\_full.pdf](http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf)
- Lafrance, A., Warman, C., & Woolley, F. (2009). Sexual identity and the marriage premium. *Queen's Economics Department Working Paper*, 1219. Retrieved August 30, 2014, from [http://qed.econ.queensu.ca/working\\_papers/papers/](http://qed.econ.queensu.ca/working_papers/papers/)

qed\_wp\_1219.pdf

Minter, S., & Daley, C. (2003). Trans realities: A legal needs assessment of San Francisco's transgender communities. Retrieved August 30, 2014, from [http://www.hawaii.edu/hivandaids/Trans\\_Realities\\_\\_A\\_Legal\\_Needs\\_Assessment\\_of\\_SF\\_s\\_TG\\_Communities.pdf](http://www.hawaii.edu/hivandaids/Trans_Realities__A_Legal_Needs_Assessment_of_SF_s_TG_Communities.pdf)

Prudential Financial. (2012). The LGBT financial experience: 2012-2013 Prudential research study. Retrieved August 30, 2014, from [http://www.prudential.com/media/managed/Prudential\\_LGBT\\_Financial\\_Experience.pdf](http://www.prudential.com/media/managed/Prudential_LGBT_Financial_Experience.pdf)

Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1244-1261.

明智カイト., 遠藤まめた., & 村木真紀. (2013). 「LGBTが生きやすい職場のために」『シノドス』. Retrieved August 30, 2014, from <http://synodos.jp/society/4547>

太田聰一., & 大竹文雄. (2003). 「企業成長と労働意欲」. 『フィナンシャル・レビュー』. 67, 4-34.

大竹文雄., & 唐渡広志. (2003). 「成果主義的賃金制度と労働意欲」. 『経済研究』. 54 (3), 193-205.

釜野さおり. (2012). 「性的指向は収入に関連しているのか: 米国の研究動向のレビューと日本における研究の提案」. 『論叢クィア』. 5, 63-81.

厚生労働省. (2008). 『平成20年度 労働経済の分析』. Retrieved August 30, 2014, from <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/>

厚生労働省. (2013). 『2013年12月20日 第139回労働政策審議会雇用均等分科会の議事録について』. Retrieved August 30, 2014, from <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000037947.html>

厚生労働省. (2014a). 『事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針』. Retrieved August 30, 2014, from [http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoutoudokateikyoku/sekudara\\_tokekomi\\_6.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoutoudokateikyoku/sekudara_tokekomi_6.pdf)

厚生労働省. (2014b). 『平成25年賃金構造基本統計調査(全国)の概況』. Retrieved August 30, 2014, from <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/dl/13.pdf>

性意識調査グループ編. (1998). 『310人の性意識——異性愛者ではない〈女〉たちのア

ンケート調査』. 東京: 七つ森書館.

電通総研. (2012). 『電通総研 LGBT 調査 2012』. Retrieved August 30, 2014, from <http://dii.dentsu.jp/project/other/pdf/120701.pdf>

虹色ダイバーシティ., & 国際基督教大学ジェンダー研究センター. (2014). 『LGBTと職場環境に関するアンケート調査 報告会資料 2014』. Retrieved August 30, 2014, from <http://www.nijirodiversity.jp/app/download/5512170874/20140503職場環境アンケート報告会.pdf>

日経ビジネス. (2007). 『巨大市場「LGBT」とは: 年間6兆6000億円、同性愛者の国内市場』. Retrieved August 30, 2014, from <http://business.nikkeibp.co.jp/article/topics/20070223/119688/>

本多則恵. (2005). 「社会調査へのインターネット調査の導入をめぐる論点: 比較実験調査の結果から」. 『労働統計調査月報』. 57 (2), 12-20.

星野崇宏. (2009). 『調査観察データの統計科学——因果推論・選択バイアス・データ融合』. 東京: 岩波書店.

松嶋淑恵. (2012). 「性別違和をもつ人々の実態調査: 経済状況、人間関係、精神的問題について」. 『人間科学研究』. 34, 185-208.

**Challenges of Sexual and Gender Minorities in the Workplace:  
Multivariate Analyses of Income and Willingness to Continue Working  
Daiki HIRAMORI**

This research analyzes the effect of being a sexual and/or gender minority on income, and the effect of discriminatory language and behavior toward sexual and gender minorities in the workplace on willingness to continue working. Utilizing the “Survey on LGBT Issues in the Workplace Environment 2014” conducted by Nijjiro Diversity, a nonprofit organization, the multiple regression analyses reveal that being a minority in terms of sexual orientation and being a transgender individual have effects on income, without control variables. With control variables, the association between income and identifying as lesbian or gay, identifying as bisexual when gender at birth was male, or being a transgender individual whose gender at birth was female became insignificant. However, even after controlling other variables, being a bisexual whose gender at birth was female, being a transgender whose assigned gender at birth was male, and possessing other sexual orientations had negative effects on income. This suggests that economic discrimination against sexual and gender minorities affects various categories of sexual and gender minorities differently. Further, findings indicate that the existence of discriminatory language and behavior toward sexual and gender minorities in the workplace has a negative effect on willingness to continue working. As this paper used a web survey, the conclusions should not be overgeneralized.

**Keywords:**

LGBT, workplace discrimination, income, willingness to continue working, Japan